Deutscher Bundestag **Drucksache 19/7583**

19. Wahlperiode 07.02.2019

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Antrag

der Abgeordneten Carl-Julius Cronenberg, Johannes Vogel (Olpe), Pascal Kober, Jens Beeck, Till Mansmann, Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, Renata Alt, Christine Aschenberg-Dugnus, Nicole Bauer, Nicola Beer, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg, Dr. Marco Buschmann, Britta Katharina Dassler, Bijan Djir-Sarai, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Otto Fricke, Thomas Hacker, Katrin Helling-Plahr, Markus Herbrand, Torsten Herbst, Katja Hessel, Dr. Christoph Hoffmann, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Olaf in der Beek, Gyde Jensen, Dr. Christian Jung, Thomas L. Kemmerich, Dr. Marcel Klinge, Daniela Kluckert, Carina Konrad, Alexander Kulitz, Alexander Graf Lambsdorff, Ulrich Lechte, Michael Georg Link, Dr. Martin Neumann, Dr. Wieland Schinnenburg, Frank Sitta, Judith Skudelny, Bettina Stark-Watzinger, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Benjamin Strasser, Katja Suding, Stephan Thomae, Manfred Todtenhausen, Dr. Andrew Ullmann, Sandra Weeser, Nicole Westig und der Fraktion der FDP

Europäische Auslandsentsendungen vereinfachen – Protektionismus bekämpfen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erbringung von Dienstleistungen innerhalb der Europäischen Union ist ein Eckpfeiler des europäischen Binnenmarktes. So wurde im Jahr 2016 die Entsendung von 215.446 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Deutschland in einen anderen Mitgliedsstaat gemeldet. Innerhalb der EU entsendet die Bundesrepublik Deutschland damit nach der Republik Polen (234.154) die zweitmeisten Arbeitnehmer (http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=de).

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden innerhalb der EU durch die sogenannte Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) festgelegt. Ziel der Entsenderichtlinie ist es auf der einen Seite, faire Wettbewerbsbedingungen im Binnenmarkt sicherzustellen und auf der anderen Seite, einen Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestschutzniveau zu gewährleisten. Am 29. Mai 2018 hat das Europäische Parlament eine umfassende Reform der Entsenderichtlinie (Richtlinie 2018/957) beschlossen, in der die Regelungen zur Auslandsentsendung zusätzlich verschärft werden.

Schon heute muss bei der Entsendung von Mitarbeitern innerhalb der EU eine Vielzahl von steuer-, sozial- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen beachtet wer-

den. Vor jeder Entsendung muss der Arbeitgeber die genauen Lohn- und Arbeitsstandards im Zielland ermitteln, welche in der Regel nach Wirtschaftszweigen und Regionen deutlich variieren. Durch die Reform der Entsenderichtlinie drohen weitere bürokratische Pflichten und Nachweisverfahren. Entsendungen werden dadurch erschwert, dass sich Arbeitgeber nach der Reform künftig nicht mehr wie bisher an den nationalen Mindestlohnsätzen zu orientieren haben. Zunächst müssen ab 2020 jeweils die konkreten Vergütungsbestimmungen im Einsatzland ermittelt werden, worunter nun alle gesetzlichen Lohnbestandteile, Vorgaben aus allgemeinverbindlichen oder optional auch sogenannten „repräsentativen“ Tarifverträgen fallen. In einem weiteren Schritt muss dann das „Entlohnungspaket“ eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Einsatzland berechnet und mit der Entlohnung des eigenen Mitarbeiters für den Einsatzzeitraum abgeglichen sowie für eine mögliche Kontrolle im Einsatzland ausreichend dokumentiert und übersetzt werden.

Auf Grund der großen Heterogenität der Tarifvertragssysteme der Mitgliedsstaaten und der häufig mangelnden Verfügbarkeit der benötigten Informationen in deutscher oder englischer Sprache sowie der Tarifvertragstexte selbst stellt dies eine besondere Herausforderung dar. In Frankreich beispielsweise entfalten alle Tarifverträge nach dem Gesetz zwingend allgemeinverbindliche Wirkung. Allein dort existieren rund 800 Tarifverträge in mehr als 700 Einzelbranchen. Ebenso variieren auch die Meldepflichten und die Vorschriften darüber, welche Dokumente am jeweiligen Zielort mitgeführt werden müssen. Kurzfristige Arbeitseinsätze, beispielsweise zur Wartung von Maschinen, werden auf Grund von langen Vorlaufzeiten massiv behindert. Zudem müssen Unternehmen, die keine eigene Niederlassung im Zielland besitzen, oft eine Kontaktstelle oder einen bevollmächtigten Vertreter vor Ort nennen und dafür einen externen Dienstleister beauftragen. Dadurch entstehen weitere Kosten. All das bedeutet gerade für kleine und mittlere Unternehmen, die beispielsweise in der Metallindustrie oder im Maschinenbau tätig sind, neben der Rechtsunsicherheit einen hohen bürokratischen und finanziellen Aufwand, was mitunter sogar dazu führt, dass Entsendungen gar nicht mehr ordnungsgemäß durchgeführt werden können.

Bei den Verhandlungen zur Reform der Entsenderichtlinie im Rat der Europäischen Union hat sich die Bundesregierung einzig und allein auf Entsendungen nach Deutschland fokussiert. Die Interessen insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen, die regelmäßig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins EU-Ausland entsenden, wurden von der Bundesregierung völlig außer Acht gelassen. Elf begründete Stellungnahmen („Subsidiaritätsrügen“) und die jüngsten Klagen vor dem EuGH aus Polen und Ungarn belegen zudem die Kritik vieler mittel- und osteuropäischer Mitgliedsstaaten, dass die Entsenderichtlinie in ihrer reformierten Form gegen die europäische Dienstleistungsfreiheit und die gebotene Transparenz verstößt.

Bis zum 30. Juli 2020 müssen die in der Entsenderichtlinie beschlossen Änderungen von den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden. Dabei ist es entscheidend, dass Entsendungen nach Deutschland und von Deutschland aus auch in Zukunft unkompliziert und unbürokratisch durchgeführt werden können. Zum einen sollte die Bundesregierung aus Sicht der Antragsteller darauf verzichten, im Zuge der Umsetzung der reformierten Entsenderichtlinie weitere Regeln einzuführen, die Entsendungen nach Deutschland erschweren. Vielmehr müssen die Spielräume der Entsenderichtlinie in ihrer jetzigen Form viel stärker genutzt werden. So sollten beispielsweise kurzzeitige Entsendungen wie auch Dienstreisen, die ohne externen Auftrag oder Vertragsbeziehung mit einem Dritten erfolgen (z.B. die Teil-

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

nahme an konzerninternen Meetings, Dienste an Messeständen oder Verkaufsgesprächen bei potenziellen Kunden) vom Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vollständig ausgenommen werden.

Zum anderen müssen Entsendungen in der EU insgesamt unbürokratischer durchgeführt werden können. Die von der EU-Kommission geplante Europäische Arbeitsbehörde (ELA), die insbesondere die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU fördern soll, könnte hier eine wichtige Rolle spielen und beispielsweise durch ein Online-Portal für Entlastung sorgen. In einem solchen Portal sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber alle Informationen einsehen können, die zur Mitarbeiterentsendung notwendig sind. Außerdem könnten so Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Entsendung angemeldet und die Daten an die entsprechenden Behörden im Zielland weitergeleitet werden. Auf diese Weise könnte der Aufwand für Auslandsentsendungen verringert und gleichzeitig Rechtssicherheit und Transparenz hergestellt werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. bei der Umsetzung der Reform der Entsenderichtlinie lediglich die in der Richtlinie festgeschriebenen Minimalstandards umzusetzen und keine weiteren Verschärfungen vorzunehmen;
2. im Arbeitnehmer-Entsendegesetz sicherzustellen, dass die Regelungen zur Entsendung in Deutschland erst ab einer Entsendedauer von sieben Tagen greifen;
3. sich im Rat der Europäischen Union dafür einzusetzen, dass die geplante Europäische Arbeitsbehörde auch darauf ausgerichtet wird, Entsendungen zwischen den Mitgliedsstaaten zu vereinfachen.

Berlin, den 7. Februar 2019

Christian Lindner und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.